



nº64 (abril)

MEDIDAS INSENSIBLES PARA TIEMPOS DRAMATICOS

MEDIDAS INSENSIBLES PARA TIEMPOS DRAMATICOS

MEDIDAS INSENSIBLES PARA TIEMPOS DRAMATICOS

Decretazo del Gobierno 2/2009 sobre el Mercado de Trabajo

1. LA CRISIS Y EL EMPLEO: EL MERCADO DE TRABAJO "ESPAÑOL" Y LAS MEDIDAS ANTICRISIS
2. El "Corbachazo y Zapaterazo" del Decreto 2/2009 y su proyección hacia una Reforma Laboral integral.

LA CRISIS Y EL EMPLEO: EL MERCADO DE TRABAJO "ESPAÑOL" Y LAS MEDIDAS ANTICRISIS

El mercado de trabajo, en su modalidad de empleos asalariados, en el 2008 –año de crisis real, en la economía productiva y de servicios-, se caracterizo por utilizar contrataciones temporales, al igual que en los 14 años de "crecimiento ininterrumpido".

Los contratos realizados por los Empresarios, de cualquier sector y actividad, en un 90% de media, desde comienzos del siglo XXI, es decir año 2000, **han sido temporales**.

La crisis, no ha modificado la modalidad de contratación, se mantiene la **temporal**. La modalidad de temporalidad como algo "volátil", "flexible" y "fácilmente prescindible" se encuentra en la "idiosincrasia" o cultura empresarial dominante.

Según el Ministerio de Trabajo, durante el 2008, estos son los contratos realizados y sus modalidades:

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2008		
INDEFINIDOS	1.902.605	11,47%
TEMPORALES	14.698.632	88,53%
TOTALES	16.601.237	100%

El 87,4% de todos los contratos temporales realizados en el 2008, se hicieron por las modalidades de "obra o servicio" (42,2%) y "eventual por circunstancias de la producción" (45,2%). Es el imperio del "fraude en la contratación" que la legislación laboral institucionalizó desde el año 1984 y que de manera sistemática, las diferentes reformas laborales, 94, 97, 01 y 06, no han querido sino apalancar una manera de contratación, es decir capacidad de crear empleo numeroso, sin pensar en las consecuencias y efectos de este empleo: en la misma medida que se genera (ciclo alto de crecimiento económico), se puede destruir sin prácticamente costes, en cualquier momento de variación del ciclo económico, bien por recesión o bien por "batacazo" del modelo de crecimiento financiarizado del ladrillo.

A la libertad absoluta para el despido por parte empresarial -con excepción de los representantes sindicales y en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales-, se une, en el modelo del mercado español de trabajo, el bajo coste o el precio del despido.

LAS TRES MODALIDADES DE LANZAR GENTE AL PARO:

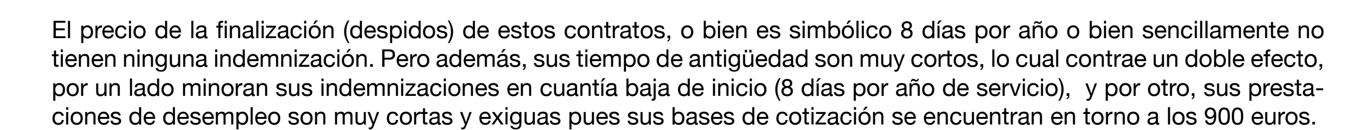
I.La Temporal

Los asalariados con contrato temporal en el sector privado alcanzan su máximo histórico en el año 2006 con 4.882.000 contratos temporales. Desde comienzos del 2007 y durante todo este año y el siguiente, 2008, se pierden 1,2 millones de asalariados temporales, lo que supone una pérdida de empleos (contratos) del 23% en dos años.

El precio de la finalización (despidos) de estos contratos, o bien es simbólico 8 días por año o bien sencillamente no tienen ninguna indemnización. Pero además, sus tiempo de antigüedad son muy cortos, lo cual contrae un doble efecto, por un lado minoran sus indemnizaciones en cuantía baja de inicio (8 días por año de servicio), y por otro, sus prestaciones de desempleo son muy cortas y exiguas pues sus bases de cotización se encuentran en torno a los 900 euros.

Edita: Ateneo Confederal Rojo y Negro
Autores: Gabinete de Estudios Confederal





El precio de la finalización (despidos) de estos contratos, o bien es simbólico 8 días por año o bien sencillamente no tienen ninguna indemnización. Pero además, sus tiempo de antigüedad son muy cortos, lo cual contrae un doble efecto, por un lado minoran sus indemnizaciones en cuantía baja de inicio (8 días por año de servicio), y por otro, sus prestaciones de desempleo son muy cortas y exiguas pues sus bases de cotización se encuentran en torno a los 900 euros.

II.Los Despidos de el empleo fijo: Los individuales[1]

En el otro segmento del **empleo, el fijo**, la destrucción de empleo, es menor, ponderando en un 20% en el 2008. Las vías de despidos se fundamentan en la **libertad absoluta para despedir de nuestro ordenamiento laboral**. Las vías son dos fundamentalmente: los despidos individuales o plurales por causas objetivas y los colectivos por EREs. Las indemnizaciones son en ambos casos de 20 días por año.

Una característica común a todos estos **despidos objetivos**, desde el decretazo del 2001 del PP, es el reconocimiento abierto por parte de los empresarios de que las causas de despido objetivo aducidas (económicas, técnicas, organizativas o productivas o por la posición competitiva del mercado) son falsas o inciertas y reconocen el despido como improcedente, pasando automáticamente la indemnización a los 45 días año, pero ahorrándose los salarios de tramitación de llegar al Juzgado (media de 60 días de ahorro).

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de **despidos individuales** y sus cuantías medias indemnizatorias:

AÑOS	DESPIDOS INDIVIDUALES	CANTIDADES MEDIAS INDEMNIZATORIAS (€)
1998	209.074	14.032
1999	224.330	13.181
2000	242.698	13.021
2001	285.854	13.487
2002	268.186	17.108
2003	171.024	23.358
2004	142.677	29.832
2005	130.787	29.496
2006	120.849	32.981
2007	117.226	36.177
2008 (enero –octubre)	122.136	
TOTAL	**2.034.941**	

La diferencia en cuanto a la destrucción de empleo, bien fijo, bien temporal y las diferencias en cuanto al coste de los despidos, es notoria. En dos años, del 2006 al 2008, se despidió a 1,2 millones con contrato temporal con costes nulos o prácticamente gratis y en cambio en este mismo período de dos años, solamente se despidió a 360.211 trabajadores, donde el coste aún a pesar de ser significativamente más alto, como la cantidad de despedidos es menor, no dispara los costes globales salariales a los empresarios.

Según el Banco de España, los costes por el despido solamente suponen el 2% de los costes laborales en los Balances de las Empresas.

III.Los Despidos del empleo fijo: los colectivos.

Los **despidos colectivos (ERE)** de extinción, la otra vía de despido de trabajadores fijos y los ERE suspensivos:

TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES EXTINTIVOS Y SUSPENSIVOS					
AÑOS	TOTAL	EXTINCION	%	SUSPENSIVO	%
1999	77.667	25.651	33%	52.016	67%
2000	60.325	29.717	49%	30.608	51%
2001	122.344	37.778	31%	84.566	69%
2002	71.643	39.975	56%	31.668	44%
2003	83.481	42.960	51%	40.521	49%
2004	60.276	31.169	52%	29.107	48%
2005	72.563	34.911	48%	37.652	52%
2006	51.952	27.169	52%	24.783	48%
2007	58.401	25.742	44%	32.659	56%
2008 (01/10)	147.476	40.436	27%	107.040	73%
Totales	**806.128**	**335.508**	**42,03%**	**470.620**	**58,96%**

En el período de 10 años, se han destruido, bien de forma permanente, bien de manera temporal (ERE suspensivo) más de 800.000 puestos de trabajo. El año 2008, es dramático en cuanto en tanto se multiplican por tres los ERE, alcanzando a casi 150.000 trabajadores[2].

Tanto los ERE extintivos como los suspensivos se producen en las empresas con un tamaño medio, entre 50 y 250 trabajadores (29% de ERE extintivos y 31% en ERE suspensivo). A continuación le siguen las Empresas grandes, más de 5.000 trabajadores (11,8% ERE extintivo y 13% ERE suspensivo) y las Empresas entre 1000 trabajadores y 4.999 trabajadores (10,3% ERE extintivo y 11% ERE suspensivo).

La desvergüenza de los despidos colectivos y, en consecuencia la facilidad legislativa e institucional, la encontramos en las razones alegadas y reales del despido a través de los ERE:

- “Beneficios decrecientes”
- “Adecuación de los recursos de la Empresa para ganar en competitividad”
- “Cierre de una unidad de negocio para externalizar con el fin de abaratar costes laborales”
- “Deslocalización de la producción a terceros países”

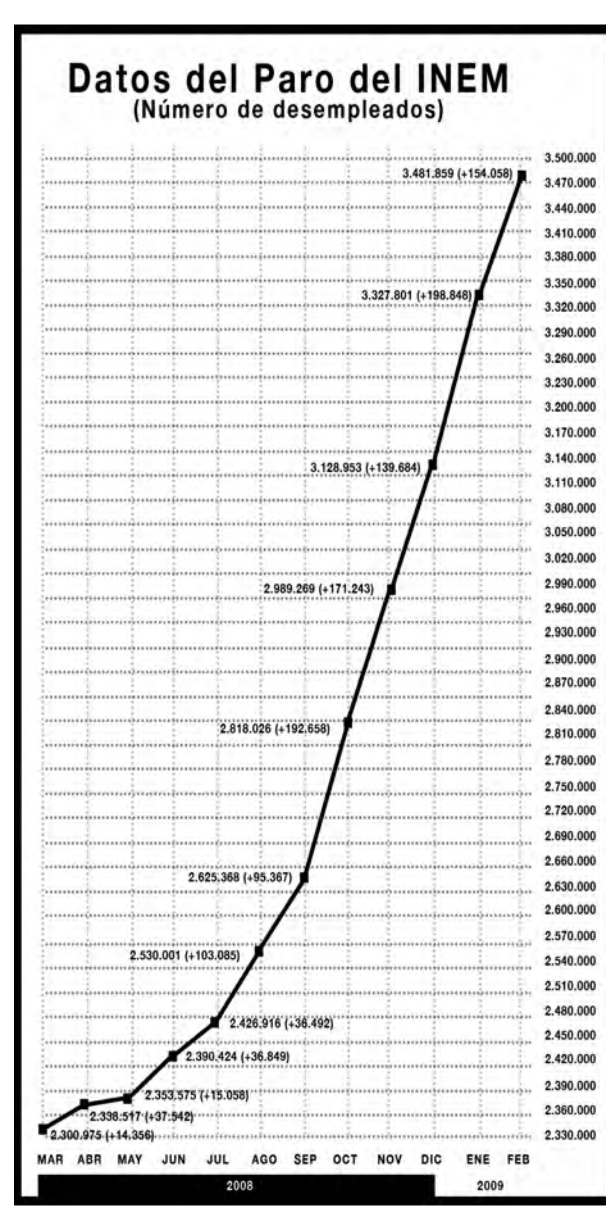
Causas alegadas por Empresas con sustanciosos beneficios, blindajes y bonus millonarios de sus directivos, salarios escandalosos de sus Consejos de Administración, etc.

El otro método, son las reestructuraciones de Grandes Empresas, por lo general multinacionales, a través de los denominados falsamente mecanismos de “prejubilación”, con el único objetivo de poblar estas empresas de trabajadores en condiciones contractuales precarias, salarialmente y en derechos laborales.

En este período de 10 años, 1998/2008, se han destruido casi 3 millones de puestos de trabajo por la vía del despido, bien individual bien colectivo, lo cual muestra, una vez más la gran facilidad tanto en generar empleo, un determinado tipo de empleo, del tipo de modelo económico “español”, como en destruirlo, cuando se trata de reestructurar el modelo y aumentar la tasa de ganancia.

El mercado de trabajo, en el empleo, sufre un deterioro dramático, con medias superiores a 150.000 trabajadores mensuales, desde septiembre 2008 a febrero 2009.

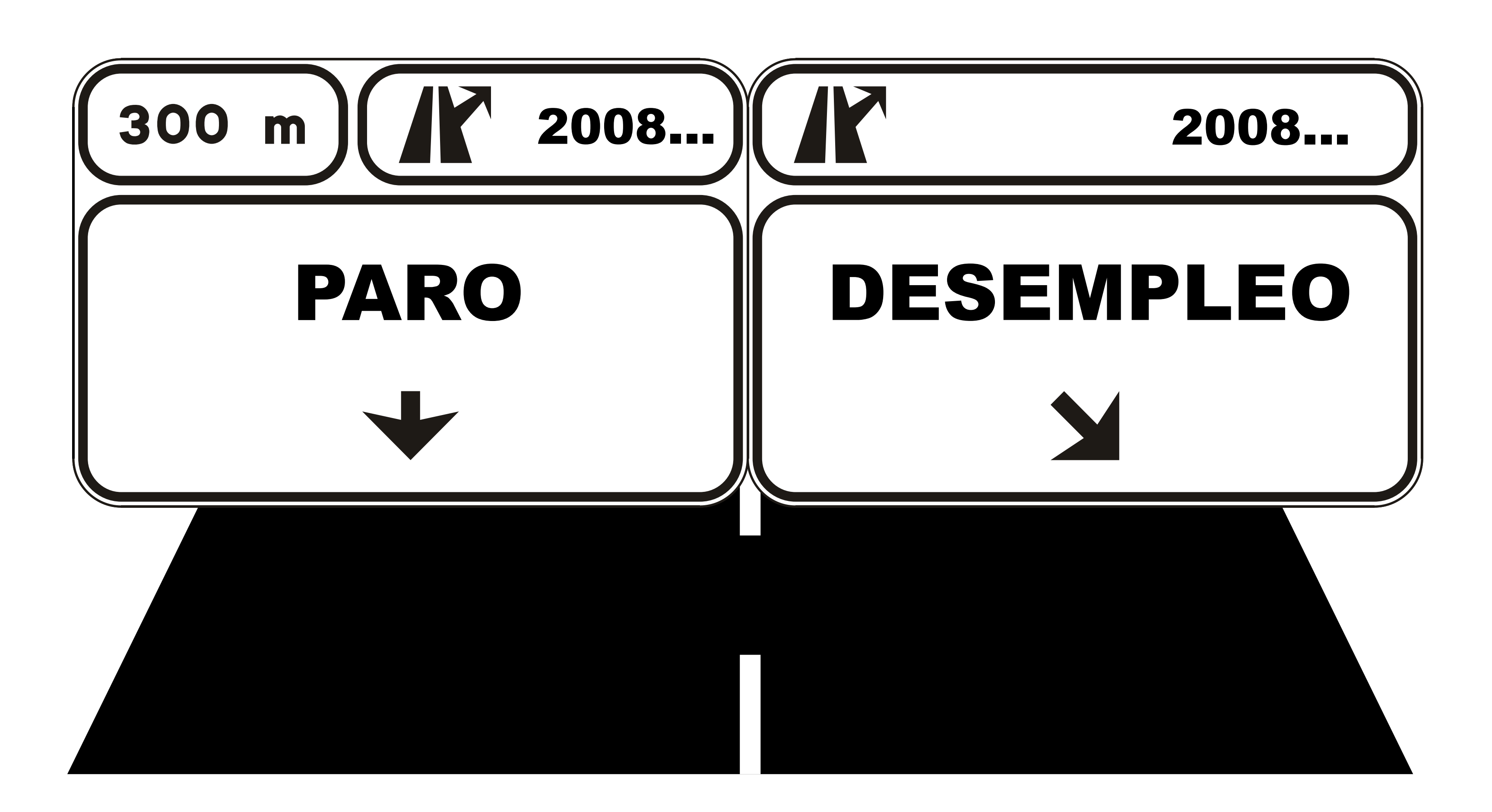
Tabla de evolución del Paro (INEM):





El gasto en prestaciones de desempleo aumento en el mes de enero, debido a la sangría laboral en destrucción de empleo, en un 63%, lo cual supone un gasto mensual de 2.500 Millones de euros al mes. En los PGE se presupuestó 19.000 Millones de euros para todo el año 2009, teniéndose que ampliar en 10.000 millones debido al ritmo del gasto.
De los 3.500.000 parados, la población protegida por algún tipo de prestación, bien contributiva, bien asistencial, bien por rentas activas de inserción o la prestación de los eventuales agrarios, ascendía a enero 2009, a 2.436.744 (51,5%). El 71% de estos trabajadores protegidos percibían prestación contributiva, es decir 1.598.000. La siguiente tabla nos muestra la realidad del drama del desempleo:

PARADOS y PRESTACIONES DE DESEMPLEO (febrero 2009)				
				PARADOS POR SECTORES
Total parados	3.481.859	100%		AGRICULTURA: 114.215 INDUSTRIA: 453.491 CONSTRUCCIÓN: 632.505 SERVICIOS: 2.001.314
Población protegida	2.436.744	51,5%		
Prestación Contributiva	1.598.000	71%	Media percibida: 833€	
Prestación Asistencial	603.100	36,3		
Renta Activa de Inserción[3]	78.000	3,2%		
Eventuales Agrarios	158.000	6,48%		
Población desprotegida	891.057	25,84%		



EL "CORBACHAZO Y ZAPATERAZO" DEL DECRETO 2/2009 Y SU PROYECCIÓN HACIA UNA REFORMA LABORAL INTEGRAL.

El Real Decreto Ley 2/2009 del Gobierno de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, son Medidas Insensibles para los Tiempos Dramáticos que el capitalismo nos obliga a vivir.

El RDL 2/2009 de medidas urgentes para el mantenimiento del empleo y la protección de las personas desempleadas, tiene una "virtud" innegable: liberaliza, aún más, el mercado de trabajo y entrega al empresariado no sólo dineros públicos por un valor inicial estimado de 1.700 Millones de Euros, sino algo más importante: sirve a la carta empresarial, trabajadores casi gratis y pretendidamente agradecidos porque les contraten.

Medidas urgentes para tiempos dramáticos, claro, para unos, la mayoría trabajadores, asalariados, el drama es el desempleo, la prestación contributiva media de 833 €, por un tiempo máximo de dos años y esto para quien tenía empleo fijo, los menos de los que son expulsados de los empleos, pues la inmensa mayoría son trabajadores con contratos temporales los que nutren las filas del paro. El drama es aún mayor si se tiene crédito/hipoteca que estrangula economía individual/familiar, o para quienes pretenden intentar un futuro donde la vivienda es el bien necesario y básico menos accesible. Para otros, los grandes empresarios y los que dominan todo el "cotarro", los financieros, los constructores, las multinacionales de la energía y de la industria y de los servicios, el problema son sus beneficios, que sean de 3, 4 y hasta cinco dígitos de Millones de Euros.

- **Primera Medida:** En los EREs suspensivos temporales, el erario público bonifica con el 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta 240 días como máximo. Y si, además, el empresario se acoge a medidas que existen de ayudas públicas por estos menesteres (inclusive de fondos de la UE), pues se les mantienen y la bonificación en las cuotas patronales sube al 100%. Estas medidas serán de aplicación en aquellos ere presentados entre el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.
- **Segunda Medida:** Contratar a un trabajador desempleado que cobra prestación de desempleo, bien contributivo, bien subsidio o bien, renta activa de inserción, el erario público bonifica con el 100% de las cotizaciones patronales[4] en contingencias comunes, hasta la cuantía máxima de la prestación que tenga pendiente de cobrar el desempleado de haber continuado desempleado. Se le obliga a mantenerle al menos un año y luego, pues a la calle (despido libre) y el trabajador cobrará lo que le quedaba por cobrar del desempleo o si ha generado tiempo en cotizaciones suficientes, pues la que le correspondan. Es decir, más erario público.
- **Tercera Medida:** Modifica el régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados ERE y así, el empresario sólo viene obligado a pagar el **convenio especial con la seguridad social**, desde los 55 años hasta los 61 y, el trabajador, está obligado a pagarlo a su cargo hasta los 65 años o hasta la fecha de su jubilación anticipada.
- **Cuarta Medida:** Si el trabajador ha sufrido o sufrirá un ERE suspensivo o reducción de jornada entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, el erario público, le repondrá ese tiempo de suspensión o reducción de jornada cuando se extinga su relación laboral y no dará por consumidos sus períodos de desempleo durante el ERE suspensivo. Los límites máximos a reponer, son 120 días en un supuesto y 90 en otro.
- **Quinta Medida:** Los contratos a tiempo parcial, serán bonificados en un 30% según la jornada pactada. La bonificación puede llegar al 100% de las cuotas patronales por contingencias comunes con tal de contratar al trabajador al 70% de la jornada. La tabla de bonificaciones es simple: jornada de 30% de trabajo se le bonifica el 60%. Jornada de 50% de trabajo se le bonifica el 80%. Jornada de 70% de trabajo, se le bonifica el 100%.
  El excedente del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se demora su materialización, es decir, no se va a invertir, pues con dicho excedente se va a "suplir", es decir dotar a los fondos de la seguridad social por cotizaciones empresariales, hasta la cuantía aplazada de abono de cuotas empresariales que durante 3 años se les permite demorar su ingreso.

ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE ESTE MODELO DE RELACIONES LABORALES, ANTIDEMOCRATICO Y CONTRA LOS TRABAJADORES:

Despedir se muestra que es facilísimo en este país.

- La individualización del modelo de relaciones laborales, lleva a la ruptura con el contrato colectivo.
- Las instituciones, mediadoras en el conflicto capital-trabajo: gobiernos, judicaturas, administraciones autonómicas y locales y sindicatos han creado una cultura que el empleo en el estado español está soportado por un contrato "sin derechos", es decir fácilmente contratable (por precios y flexibilidad) y fácilmente prescindible (por precios y libertad cuasi-absoluta).
- El Gobierno del PSOE (sin ninguna oposición sindical) lo tienen claro: la "licencia para despedir al estilo agente 007" la otorgó el Partido Popular (PP) con el "Decretazo" del 2001 y ahora con el "Corbachazo y Zapaterazo", la contratación a la carta empresarial: "gratis" y "gracias".

Desde CGT creemos que es urgente cambiar las reglas de juego de este sistema. El modelo de Relaciones Laborales, dejó de ser democrático con las reformas laborales de los años 80 y los 90, para convertirse en una auténtica práctica de hecho y de derecho de "dictadura empresarial" en los comienzos del siglo XXI, con la legitimación institucional de los agentes sociales, gobiernos, Empresariado y sindicatos mayoritarios.
Solamente saliendo a la calle, oponiéndose con la lucha general de los explotados y ninguneados, podremos construir un futuro, donde garanticemos bienes básicos y suficientes para todos y derechos sociales.

Gabinete de Estudios Confederal.

NOTAS:

1. Son aquellos despidos que se denominan objetivos, bien por causas técnicas, organizativas, productivas o amortización de puestos de trabajo o coyuntura del mercado y que no llegan a los topes establecidos cada 90 días según tamaño de la Empresa para que sean considerados y tramitados como despidos colectivos.
2. Los ERE suspensivo se ceban en el sector del automóvil y componentes del Automovil, afectando a la práctica plantilla de las grandes multinacionales del auto: Ford, Seat, Renault, Peugeot-Citroen, etc. Y a las empresas de componentes, no quedando prácticamente ninguna sin soportar un ERE suspensivo y/o extintivo.
3. Las Rentas Activas de Inserción, se encuentran descentralizadas por CCAA y las cuantías percibidas varían de una Comunidad a otra.
4. Bases y tipos de cotización 2009 : Régimen General de la Seguridad Social: Por contingencias Comunes la Empresa paga el 23,60% de toda la base de cotización (salarios, pluses, etc.).

